05/12/2014 - Contrat de travail

Ruptures conventionnelles : l'engouement perdure



En dépit de la hausse du forfait social et du nouveau différé d'indemnisation chômage, le succès de la rupture conventionnelle ne se dément pas. L'une des explications tient à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a sécurisé le dispositif dans un certain nombre de situations où le doute prévalait. Trois avocats en droit du travail nous donnent leur avis.

Cet été, le nombre de ruptures conventionnelles a battu des records (lire *ici* et *ici*). Fallait-il y voir un effet du nouveau différé d'indemnisation qui rendait moins avantageux le versement d'indemnités supra-légales ? (*lire notre article*). Tout pouvait le laisser penser. Mais après un retour à la normal en août et en septembre, le nombre de ruptures conventionnelles marque un nouveau bond en octobre.

A lire également

Peut-on renoncer à la rupture conventionnelle après l'homologation ?

La rupture conventionnelle peut être signée le lendemain de l'entretien

Rupture conventionnelle : le salarié doit-il être informé de ses droits au chômage ?

La rupture conventionnelle est la seule rupture amiable possible (ou presque)

	Nombre de ruptures conventionnelles homologuées
2009	190 789
2010	246 080
2011	287 339
2012	319 897
2013	314 380
2014 (janvier à octobre)	275 483

(Source : ministère du travail)

Des avantages partagés

Ni le nouveau différé d'indemnisation ni la hausse du forfait social (*lire notre article*) ne semblent à même de réduire le nombre de ruptures conventionnelles, comme certains l'avaient prédit. "Effectivement, je n'observe pas de baisse malgré les récents changements législatifs, observe Etienne Pujol, avocat associé au sein du cabinet STC Partners. La rupture conventionnelle reste une variable d'ajustement et tout le monde y trouve son compte", assure-t-il. Lorsque le salarié en est à l'initiative, cela lui évite la démission qui lui ferme la porte de l'indemnisation chômage. L'employeur pour sa part évite le risque de contentieux lorsque les motifs qui

pourraient fonder un licenciement sont incertains.

Une procédure de plus en plus sécurisée

Surtout, une fois conclue, la rupture conventionnelle génère peu de contentieux. "Le côté amiable du dispositif explique le faible nombre de contentieux", analyse Etienne Pujol. Il faut dire que la Cour de cassation ne met pas trop de bâtons dans les roues des entreprises. "Ces derniers mois la jurisprudence a levé toutes les craintes des employeurs par rapport à la fiabilité de ce mode de rupture", explique Jérôme Margulici, avocat au sein du cabinet Capstan. Les seuls points de vigilance de la Cour de cassation sont les vices du consentement et l'absence de fraude de la part de l'employeur. Les situations dans lesquelles le doute était permis ont été clarifiées ces derniers mois. Ainsi la Cour de cassation admet la possibilité d'une rupture conventionnelle :

- au cours de la période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (*lire l'article*) ;
- avec un salarié déclaré apte avec réserves (*lire notre article*) ;
- en cas d'existence d'un litige entre les parties (*lire notre article*).

Par ailleurs, la Cour de cassation a récemment décidé que la rupture du contrat à durée indéterminée par accord des parties s'entend de la seule rupture conventionnelle homologuée (*lire notre article*). Elle a aussi clarifiée sa position sur la transaction (*lire notre article*).
Enfin, matériellement, il est aussi devenu plus simple de demander l'homologation d'une rupture conventionnelle grâce à la procédure dématérialisée (*lire notre article*).

Le coût financier passe au second plan

Pour Jérôme Margulici, cette évolution jurisprudentielle est loin d'être anodine pour les entreprises. "Le coût financier n'a pas découragé les employeurs compte tenu de la sécurité juridique apportée par la Cour de cassation. Les employeurs disposent désormais d'un mode d'emploi". Bref, la rupture conventionnelle est entrée dans les mœurs. "J'ai de moins en moins d'efforts pédagogiques à faire pour en expliquer les avantages et les inconvénients", constate Etienne Pujol.

Des négociations plus serrées

Reste que le nouveau différé d'indemnisation a quelque peu modifié la donne lors de la négociation des termes de la rupture. "Les salariés demandent aux employeurs comment ils comptent intégrer ce nouvel élément ; les employeurs doivent parfois faire des contre-propositions soit financières, soit en proposant un out-placement", précise Etienne Pujol. Un phénomène qu'il observe de plus en plus. En revanche, souligne Jérome Margulici, "lorsque c'est le salarié qui demande une rupture conventionnelle, la marge de négociation est beaucoup plus réduite".
Toutefois, selon Laurence Dumure Lambert, avocate associée au sein du cabinet Mayer Brown, les salariés utilisent l'argument du nouveau différé pour négocier à la hausse leurs indemnités dans des cas assez limités. "Il s'agit surtout des salariés qui n'ont pas de projet professionnel ultérieur et de ceux qui sont proches de la retraite et qui ne récupèreront pas les jours de carences perdus".

Par Florence Mehrez